

**ANITA RAHMAWATI (2004), Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Rumah Makan Biyung, Surabaya. Skripsi Sarjana (S1), Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya.**

### **ABSTRAK**

Semakin ketatnya persaingan bisnis terutama dibidang rumah makan akhir-akhir ini membuat pelaku bisnis bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, untuk itu perlu dipertahankan dan dikembangkan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dan sasaran perusahaan akan dapat dicapai apabila para anggotanya memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen organisasinya yang dimaksud disini adalah rasa kedekatan anggota dengan organisasi yang ditandai dengan proses identifikasi, loyalitas dan partisipasi, di mana salah satu faktor yang diduga terkait dengan pencapaian komitmen organisasi adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah realisasi perusahaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Beranjak dari permasalahan diatas, peneliti memandang perlu diadakan penelitian untuk menguji : Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ?.

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah makan Biyung yang berjumlah 60 (enam puluh ) orang. Pengumpulan data untuk variabel kepuasan kerja maupun komitmen organisasi menggunakan metode angket.

Dari hasil uji hipotesa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment didapatkan hasil sebesar 0,749 dengan  $p < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang akan diikuti pula komitmen seseorang yang tinggi terhadap organisasi. Dari perhitungan lebih lanjut, diperoleh sumbangan efektif yang diberikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 56,1%.

Saran yang diberikan untuk perusahaan sebaiknya apabila perusahaan ingin memiliki tingkat komitmen organisasi karyawan yang tinggi hendaknya perusahaan meningkatkan terlebih dahulu kepuasan kerja seluruh karyawan. Dan perusahaan lebih memperhatikan pola karir bagi karyawan yang telah diterapkan sebelumnya, supaya karyawan yang telah memiliki masa kerja yang lama tidak menurun tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasinya.